

# EMBAUCHEZ DES FEMMES

## TOUT LE MONDE Y GAGNE!

**Guide d'accompagnement  
à l'intention des employeurs**

pour l'intégration des femmes dans les entreprises  
manufacturières de la MRC d'Arthabaska.

# TABLE DES MATIÈRES

En 2016, le Secrétariat à la condition féminine (SCF) lançait un appel de projets pour favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes dans les différentes régions du Québec. La MRC d'Arthabaska, la Table de concertation du mouvement des femmes Centre-du-Québec (TCMFCQ) et les Services intégrés pour l'emploi (SIE) ont alors décidé de présenter un projet dans ce cadre. Celui-ci a été retenu et la MRC a reçu le financement nécessaire du SCF pour mener à bien les différentes activités prévues au plan d'action.

Le présent guide est partie intégrante du projet.

## Recherche et rédaction

Francyne Ducharme, Table de concertation du mouvement des femmes Centre-du-Québec

## Révision linguistique

Andrée Richer, Table de concertation du mouvement des femmes Centre-du-Québec

## Graphisme

Caligo Design

## Comité de lecture

Annie Perreault, Services intégrés pour l'emploi  
Ève Champagne, MRC d'Arthabaska

Ce document peut également être consulté en format PDF sur les sites Web de la TCMFCQ : [www.femmescentreduquebec.qc.ca](http://www.femmescentreduquebec.qc.ca) et de SIE : [www.siemplei.com](http://www.siemplei.com)

## Responsables du projet



## Partenaire financier



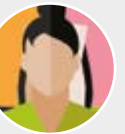
Présentation du guide.....	4
Pourquoi un guide destiné aux employeurs?.....	4
Le projet à l'origine du guide.....	4
Un projet, trois étapes.....	4
Un sondage qui parle.....	5
Pourquoi ce sondage?.....	5
Des constats.....	5
En complément d'information.....	5
Embaucher des femmes, c'est gagnant.....	6
Résultats lors du sondage.....	6
Femmes recherchées.....	7
De bonnes pratiques.....	7
Bienvenue dans l'équipe!.....	8
Stratégie pour une intégration réussie.....	8
Maintien des femmes en poste.....	9
Pratiques reconnues pour la rétention de la main-d'œuvre féminine.....	9
Mesures de soutien.....	10
Valoriser et reconnaître les efforts du personnel.....	10
Effectuer un service périodique et une évaluation.....	10
Réaliser une entrevue de fin d'emploi.....	10
Les nouvelles sont bonnes!.....	11
Références.....	11
Pour nous joindre.....	12

## MERCI!

Le guide « Embauchez des femmes, tout le monde y gagne! » est largement inspiré d'une publication produite en 2011 par la Table de concertation des groupes de femmes de la Gaspésie et des Îles-de-la-Madeleine. Nous remercions chaleureusement cet organisme de nous avoir permis de faire usage de ce document



2



3

# PRÉSENTATION DU GUIDE

## Pourquoi un guide destiné aux employeurs?

Les propriétaires d'entreprises manufacturières ont besoin d'une main-d'œuvre compétente et fiable pour en contrer la pénurie. Les femmes constituent un bassin de main-d'œuvre potentielle pouvant atténuer la pénurie d'emploi en secteur manufacturier.

Le guide *Embauchez des femmes, tout le monde y gagne!* donne une vue d'ensemble des moyens et stratégies applicables à votre secteur, pour permettre une plus grande intégration des femmes dans votre entreprise. Il présente des pratiques, des méthodes et outils concernant le recrutement, l'embauche, l'intégration et le maintien en emploi de celles-ci.

## Le projet à l'origine du guide

La MRC d'Arthabaska et ses partenaires, la Table de concertation du mouvement des femmes Centre-du-Québec (TCMFCQ) et les Services intégrés pour l'emploi (SIE) ont travaillé de concert pour réaliser le projet *Égalité pour l'emploi des femmes dans la MRC d'Arthabaska*.

## Un projet, trois étapes

### Objectif du projet :

Faciliter l'intégration des femmes dans les entreprises manufacturières de la MRC d'Arthabaska tout en ayant la possibilité de répondre aux besoins de main-d'œuvre du milieu manufacturier.



1

### Établissement d'un diagnostic

Sondage auprès des entreprises manufacturières de la MRC d'Arthabaska.



2

### Campagne de sensibilisation

Production de 6 capsules vidéo et diffusion dans les médias sociaux.



3

### Offre de soutien aux employeurs et aux femmes en recherche d'emploi

Soutien offert aux employeurs par la rédaction d'un guide de l'employeur et tenue d'ateliers préparatoires pour les femmes intéressées à ce secteur d'emploi.

# UN SONDAGE QUI PARLE

La Corporation de développement économique de Victoriaville et sa région a sollicité les entreprises du territoire pour que celles-ci répondent à notre sondage. 106 entreprises ont bien voulu répondre à ce dernier.

## Pourquoi ce sondage?

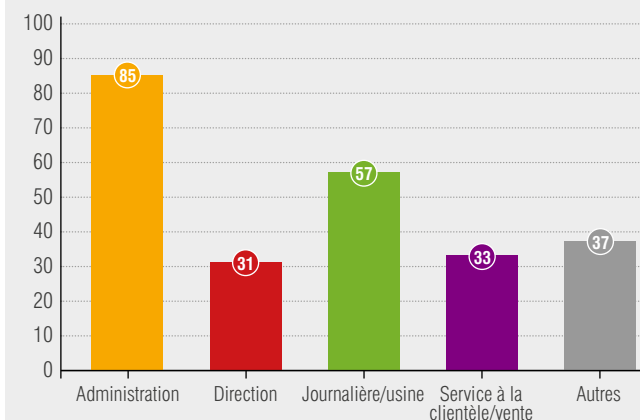
Par ce moyen, nous voulions établir un diagnostic de la situation actuelle de l'emploi des femmes en entreprise et des besoins de main-d'œuvre et de connaître les obstacles à l'embauche des femmes.

## Des constats

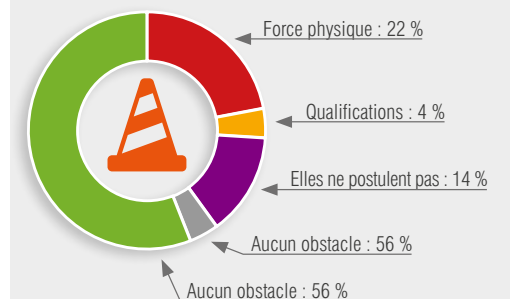
### Présence des femmes et des hommes au sein des entreprises manufacturières de la MRC d'Arthabaska



### Nombres d'entreprises et types de postes occupés par les femmes



### Types d'obstacles à l'emploi des femmes



### Accessibilité pour les femmes



## En complément d'information

À partir des propos recueillis du sondage, six capsules vidéo ont été produites. Celles-ci permettent de jeter un éclairage nouveau sur l'emploi des femmes dans ce secteur d'activités.

Vous pouvez les visionner sur les sites Web suivants :

[www.siemploi.com](http://www.siemploi.com) sous la rubrique « Vidéos et égalité »

[www.femmescentreduquebec.qc.ca](http://www.femmescentreduquebec.qc.ca) sous la rubrique « À surveiller » ou « Femmes & développement »

# EMBAUCHER DES FEMMES, C'EST GAGNANT

Il existe certains avantages à créer des équipes mixtes de travail au sein de son entreprise et à embaucher une femme dans un emploi à dominance masculine.



## Amélioration du climat de travail

Avantage reconnu au sein des milieux de travail majoritairement masculins. La présence de femmes en usine permet de créer un climat plus « humain » et plus détendu.



## Effet motivateur

La constance, la minutie et la rapidité sont des qualités spécifiques attribuées généralement aux femmes. Ainsi, par leur exemple au travail, les femmes ont un effet motivant auprès de leurs collègues masculins, contribuant ainsi à la performance de l'équipe et donc de l'entreprise.



## Augmentation de la sécurité et de la santé au travail

Les femmes utilisent davantage les outils mis à leur disposition pour soulever ou déplacer les charges. Elles développent des méthodes sécuritaires, ce qui diminue d'autant plus les risques d'accident de travail.



## Un intérêt marqué

Les femmes manifestent beaucoup d'intérêt envers leur travail et les employeurs profitent à coup sûr de leur conscience professionnelle.



## Plus grande productivité

L'effet motivateur et l'amélioration du climat de travail ont pour conséquence « naturelle » d'augmenter le niveau de productivité des individus et des équipes de travail. De plus, les femmes introduisent des façons différentes de penser le travail.



## Une complémentarité

Parmi les avantages en faveur de la présence des femmes en usine, la complémentarité des équipes de travail est un atout majeur. Les compétences de chacun et chacune apportent aux équipes de travail une plus grande efficacité.

### Résultats lors du sondage :

- **61 entreprises** sur 106 se disent prêtes à embaucher des femmes.  
Commentaires : « Ce sont les meilleures, j'engagerais juste ça! »



Pour en savoir plus, visionnez les capsules « Les mains » et « La force physique » sur le Web.

# FEMMES RECHERCHÉES

Plusieurs entreprises répondantes à notre sondage ont noté que peu de femmes posent leur candidature. Pour les entreprises, c'est l'un des obstacles à l'augmentation du nombre de travailleuses dans le secteur manufacturier. Voici quelques propositions de pratiques avantageuses, afin de permettre aux entreprises d'embaucher les meilleures candidates.

### De bonnes pratiques

## ÉLABOREZ UNE POLITIQUE D'EMBAUCHE

- Une politique d'embauche est **profitable pour tous**, hommes et femmes, et se doit d'établir clairement votre volonté d'employer des femmes dans les secteurs majoritairement masculins au sein de votre entreprise.
- Dans un premier temps, **viser une représentation proportionnelle** au nombre de personnes compétentes et formées sur le marché.
- À plus long terme, **viser une augmentation significative** du pourcentage de femmes en emploi masculin.
- Soutenir cette politique en **accordant du temps** aux ressources humaines.
- Désigner une **personne responsable** de la mise en œuvre.

## COMMUNIQUEZ

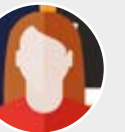
- **Faites connaître** votre stratégie d'embauche au féminin à tout le personnel : cela contribue à développer le bouche-à-oreille et permet de susciter l'adhésion.
- Mettez en valeur des **modèles féminins** dans vos outils de promotion et de recrutement.
- Contactez les institutions scolaires et les organismes en employabilité pour les **informer de votre ouverture à embaucher des femmes** dans les emplois traditionnellement masculins et des postes disponibles.
- **Féminisez** les titres d'emploi, particulièrement lors des affichages de postes. Ne pas le faire peut donner l'impression que vous n'êtes pas intéressé aux candidatures féminines.

## OUVREZ VOS PORTES

- Offrez aux femmes qui étudient dans un domaine pour lequel vous avez des postes, la possibilité de faire un **stage** chez vous.
- Pensez aux **visites industrielles** et aux journées portes ouvertes.
- Offrez des **emplois d'été** : cela peut permettre à certaines de développer un intérêt envers un métier ou une profession exercée chez vous.



6



7

# BIENVENUE DANS L'ÉQUIPE!

Une fois les travailleuses en poste, tout n'est pas gagné. Occuper un emploi dans un milieu traditionnellement masculin peut apporter son lot de difficultés. Idéalement, l'arrivée d'une travailleuse dans une équipe et un milieu de travail plutôt masculin doit être soigneusement préparée.

## Stratégie pour une intégration réussie

### A. Mettre en place une politique d'accueil

Accueillir, c'est surtout se préparer à recevoir. L'accueil d'une travailleuse dans une équipe majoritairement masculine doit être soutenu par une politique d'accueil.

#### Des actions possibles :

- visite de l'entreprise lors de l'arrivée de la personne nouvellement embauchée;
- rencontres d'intégration individuelles visant à permettre aux travailleuses de s'approprier les techniques, méthodes de travail ou informations relatives à la culture de l'entreprise.

**UNE POLITIQUE D'ACCUEIL EST FAVORABLE POUR L'ENSEMBLE DU PERSONNEL.**

### B. Préparer le personnel à l'arrivée des femmes

Il faut s'assurer que tout le personnel est prêt à recevoir des femmes au sein de l'équipe de travail et que ces nouvelles recrues seront les bienvenues.

#### En vue de préparer les futurs collègues, voici quelques bonnes pratiques :

- identifier les bonnes pratiques et les comportements attendus qui favorisent la mixité et les faire connaître à toute l'équipe de travail;
- organiser une activité pour contrer les préjugés et éliminer les comportements inadéquats.

### C. Mettre sur pied un programme d'accompagnement

Le mentorat ou le compagnonnage sont des moyens généralement efficaces pour intégrer de nouvelles travailleuses et les maintenir en emploi.

**Selon les dires des répondantes d'une recherche américaine, le fait d'avoir un mentor qui les a accompagnées dans les coulisses leur a permis d'acquérir la confiance dont elles avaient besoin pour compléter leur apprentissage.**

# MAINTIEN DES FEMMES EN POSTE

Une intégration réussie ne saurait être un succès s'il n'y a pas de maintien : les deux aspects sont liés. Sinon les efforts déployés n'auront pas donné les résultats attendus, soit de combler les besoins en main-d'œuvre. C'est pourquoi, s'attarder aux pratiques de maintien en emploi pour un employeur est un exercice gagnant.

## Pratiques reconnues pour la rétention de la main-d'œuvre féminine



### Fournir des vêtements de travail appropriés

Les habits et outils de travail ont été conçus pour des hommes et ne sont pas adaptés à la taille des femmes (gants, lunettes, etc.).

Il est important de fournir aux femmes (et aux hommes) des vêtements et des équipements appropriés, et ce, afin de faciliter leur travail et d'éviter des accidents et des blessures.



### Fournir des locaux et des équipements sanitaires appropriés

Il est important de fournir aux femmes et aux hommes des lieux sanitaires séparés (toilettes, vestiaires).

Il est possible de partager les équipements et les locaux, mais les deux parties doivent être d'accord et des règles d'utilisation doivent être établies.



### Adapter les postes de travail

Dans les cas, peu nombreux, où le poste exige une force musculaire ou une taille particulière, il est important d'adapter la hauteur des plans de travail, les outils et les équipements.

Aménager les postes de travail en fonction des personnes est une question de santé et de sécurité.



### Développer une politique sur la conciliation travail-famille (CTF)

Dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre, une politique de conciliation peut constituer un atout concurrentiel pour les entreprises.

Des mesures de conciliation travail-famille sont souvent peu coûteuses. Elles sont même avantageuses sur le plan financier, car elles permettent d'éviter l'absentéisme, les retards et la démotivation.

La MRC d'Arthabaska et ses partenaires ont développé un outil pour faciliter la mise en place de mesures en CTF.

Pour y avoir accès : [www.travailfamille.com/](http://www.travailfamille.com/)



8



9

# MESURES DE SOUTIEN

Après avoir recruté d'excellentes travailleuses, les avoir accueillies pour qu'elles se sentent bien, de leur avoir fourni des outils et des lieux adéquats, il est primordial de s'assurer que tout est mis en œuvre pour que leur présence au sein de votre entreprise se fasse sans anicroche.

## Valoriser et reconnaître les efforts du personnel



Souvent, les femmes appréhendent le travail en usine et elles peuvent se sentir inefficaces. En instaurant des systèmes de reconnaissance basés, par exemple, sur les compétences ou l'amélioration au travail, on contribue à ce que les nouvelles travailleuses se sentent compétentes dans un nouveau contexte d'emploi.

## Effectuer un service périodique et une évaluation

Une stratégie d'intégration complète devrait comprendre un processus de suivi. En rencontrant périodiquement les personnes nouvellement embauchées et l'ensemble du personnel concerné, un tel processus permet d'évaluer régulièrement la satisfaction, à la fois de l'organisation et de la main-d'œuvre, afin de consolider les réussites et de proposer des mesures aux problèmes identifiés.



### Un système de suivi et d'évaluation peut contenir :

- un système de communication favorisant la rétroaction de la part de l'ensemble du personnel;
- des mécanismes permettant au personnel de faire des suggestions sur l'organisation du travail et la qualité de vie;
- un mécanisme de traitement des plaintes.

## Réaliser une entrevue de fin d'emploi

Il est aussi intéressant et pertinent de réaliser des entrevues de fin d'emploi. Une entrevue de fin d'emploi peut vous permettre de recueillir de l'information privilégiée au sujet de votre organisation. Par exemple, vous pourrez :



- identifier les domaines où votre entreprise se comporte de façon exemplaire;
- cerner les domaines qui pourraient être améliorés;
- confirmer les exigences liées au poste : les compétences, l'expérience et les qualités requises;
- profiter des connaissances, des conseils de l'employée;
- connaître les raisons du départ de l'employée.

**TOUTES  
CES MESURES  
S'APPLIQUENT  
POUR TOUT VOTRE  
PERSONNEL;  
HOMMES ET  
FEMMES.**

# LES NOUVELLES SONT BONNES!

## Les temps changent et c'est tant mieux!

Les femmes occupent de plus en plus de postes à la production dans les entreprises manufacturières.

Les entreprises manufacturières de la MRC d'Arthabaska démontrent de plus en plus d'ouverture envers la main-d'œuvre féminine, comme en fait foi notre sondage réalisé dans le cadre de ce projet. On y a appris que **56 % des entreprises répondantes ne voient aucun obstacle à engager des femmes.**

La majorité des employeurs qui ont recours à des travailleuses pour des postes à la production apprécient grandement les habiletés et qualités de celles-ci.

Intégrer des femmes dans les emplois manufacturiers signifie aussi changer des mentalités, adapter le milieu de travail à la présence des femmes et dépasser les mythes à l'égard des capacités et des habiletés des femmes. Cela veut dire également d'introduire à l'intérieur de l'entreprise de bonnes pratiques pour l'embauche, le soutien et le maintien des femmes dans le secteur manufacturier.

## RÉFÉRENCES

Table de concertation du mouvement des femmes Centre-du-Québec, *Rapport d'enquête menée auprès des entreprises manufacturières de la MRC d'Arthabaska*, décembre 2016.

Table de concertation des groupes de femmes de la Gaspésie et des Îles-de-la-Madeleine, *EmployéE au féminin ça rapporte!*, modifié en 2013, 50 p.

Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT), *Guide des bonnes pratiques de l'industrie minière pour favoriser l'intégration des travailleuses*, janvier 2017, 20 p.

Femmes et production industrielle (FPI), *Le travail de métier, il y a des femmes qui sont faites pour ça!*, pochette d'outils.



10



11



## POUR NOUS JOINDRE



**MRC d'Arthabaska**  
150, rue Notre-Dame Ouest  
Victoriaville (Québec) G6P 1R9

Téléphone : 819 752-2444  
[www.mrc-arthabaska.qc.ca](http://www.mrc-arthabaska.qc.ca)



**Services intégrés pour l'emploi (SIE)**  
120, rue Notre-Dame Est, bureau 103  
Victoriaville (Québec) G6P 3Z6

Téléphone : 819-758-1975  
[www.siemploi.com](http://www.siemploi.com)



**TCMFCQ**  
19-A, rue de Courval  
Victoriaville (Québec) G6P 4W2

Téléphone : 819-758-8282  
[www.femmescentreduquebec.qc.ca](http://www.femmescentreduquebec.qc.ca)